



Contact: ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

EMBARGO JUSQU'AU 25.10.2017 – 00:01

ETUDE MANPOWERGROUP SUR LES PREFERENCES ET LES COMPORTEMENTS DES CANDIDATS

**63% des candidats estiment qu'ils n'ont plus besoin d'être assis à leur bureau
pour s'acquitter de leur charge de travail**

La flexibilité devient un critère déterminant dans le choix d'un employeur

- *Pour près de 4 candidats sur 10, la flexibilité fait partie des trois critères principaux dans le choix d'un employeur.*
- *L'offre de flexibilité en faveur des salariés s'est considérablement élargie au fil des ans.*
- *Aujourd'hui, les hommes tout autant que les femmes sont également demandeurs de flexibilité au niveau de leurs horaires de travail.*
- *Dans son nouveau white paper 'Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility', ManpowerGroup formule des recommandations pour aider les entreprises à répondre à cette demande croissante des candidats. Le rapport complet est disponible sur le ManpowerGroup Knowledge Center.*

Bruxelles, 25 octobre 2017 – ManpowerGroup publie le deuxième volet de son enquête mondiale 2017 consacrée aux préférences et aux comportements des candidats ('Global Candidate Preferences Survey'). Le spécialiste des ressources humaines a interrogé 14.000 candidats en recherche active d'emploi dans 19 pays sur leurs critères de sélection des entreprises. L'un des enseignements majeurs concerne la flexibilité au travail, citée de manière exponentielle par les répondants, tous pays, sexes et âges confondus. Mais, qu'entend-on exactement lorsqu'on parle de flexibilité ? Qui sont les candidats les plus concernés par cette nouvelle demande ? Comment les entreprises peuvent-elles se saisir de cette problématique pour renforcer leur attractivité ? Ces questions sont approfondies dans le nouveau white paper de ManpowerGroup 'Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility.'

Les deux facettes de la flexibilité

Pendant longtemps, la présence physique des collaborateurs sur le lieu de travail a longtemps été considérée comme essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise. Mais les usages ont considérablement évolué : aujourd'hui, 63% des candidats en recherche active d'emploi considèrent qu'ils n'ont pas besoin d'être assis derrière leur écran, à leur bureau, pour s'acquitter de leur charge de travail.

En permettant l'émergence de la '**digital workplace**', les avancées technologiques ont complètement changé la donne. La flexibilité est donc devenue un enjeu de taille pour les organisations, et celles-ci sont ainsi de plus en plus nombreuses à proposer une offre complète pour répondre à cette demande de flexibilité. "A côté de la politique salariale, de la gestion des carrières et du développement des compétences, la flexibilité s'est imposée comme un pilier incontournable dans la gestion des ressources humaines » explique Sébastien Delfosse, HR & Legal Director chez ManpowerGroup BeLux. "Aujourd'hui, la flexibilité inclut deux volets. Le premier concerne la mise en place de modèles d'organisation du travail qui rendent l'entreprise plus agile – via notamment l'intérim, les heures supplémentaires ou d'autres instruments spécifiques. Le second vise à offrir aux salariés des arrangements autour du temps ou du lieu de travail en répondant de façon innovante aux attentes en matière de mobilité et d'équilibre entre la vie professionnelle la vie privée."



La flexibilité toujours plus recherchée

Pour près de 40% des personnes interrogées (38%) dans les 19 pays sondés, la flexibilité au travail s'impose plus que jamais comme un critère de décision important dans le choix d'un employeur, derrière la nature de la fonction (53%) et le salaire (59%). Dans certains pays, le facteur « flexibilité » a même progressé de manière impressionnante, à hauteur de 20 à 30%, en un an seulement.

Horaires flexibles, télétravail, congés payés ou sabbatiques, travail en pause (shifts) à la carte, souplesse de travail pour aidants proches,...si **la notion de flexibilité recouvre des réalités diverses chez les candidats interrogés**, 26% des répondants citent en premier lieu la souplesse en matière d'horaires, suivie de près (22%) par la possibilité de travailler depuis chez soi ou tout autre endroit qu'ils auraient choisi. *“ On observe une tendance similaire en Belgique”, confirme Sébastien Delfosse. “Les possibilités liées à la flexibilité sont d'ailleurs l'une des questions les plus fréquemment posées par les candidats lors des entretiens de recrutement aujourd'hui.”*

Un critère qui transcende genre, âge et secteur

Autrefois principalement associée au salariat féminin, **la flexibilité est en passe de s'affranchir de la question du genre**. Dans la plupart des pays sur lesquels porte l'étude, les candidats masculins sont de plus en plus nombreux à citer le facteur « flexibilité » dans leurs critères de choix d'une entreprise. Une progression qui se fait particulièrement remarquable en Australie (40%, +12% par rapport à 2015) ou aux Etats-Unis (43%,+ 7%). Au niveau mondial, ce critère est encore davantage plébiscité par les femmes (55%), contre 45% pour les hommes.

D'une façon plus large, toutes les générations sont concernées. Conscients à 84% que leur carrière ne sera pas linéaire, **la majorité des millennials interrogés citent la flexibilité comme un critère prépondérant** dans le choix d'une entreprise par rapport à une autre. Chez les *baby-boomers* (50-65 ans), on note que la flexibilité leur a permis d'adapter leur emploi du temps et de continuer à travailler, parfois à temps partiel, même après l'âge de la retraite. Ils la plébiscitent donc largement.

Enfin, si l'enquête met en lumière certaines différences liées au secteur d'activité des personnes interrogées, tous sont concernés par cette demande de plus en plus forte.

Un levier stratégique pour les entreprises

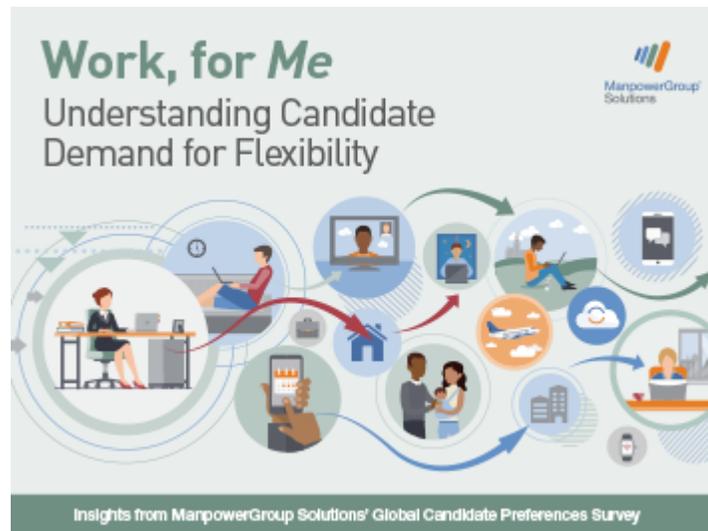
Selon ManpowerGroup, face à cette tendance de fond, les entreprises ne peuvent plus faire la sourde oreille. Au contraire, elles doivent se saisir de cette opportunité pour adapter leur stratégie, et ainsi agir sur leur capacité à attirer, recruter et fidéliser les talents au sein de leur organisation. En un mot, la flexibilité est devenue un pilier de l'attractivité de la marque d'employeur.

Dans son nouveau white paper 'Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility', ManpowerGroup insiste sur l'importance d'instaurer un dialogue avec le personnel pour mettre en place des mesures et des formules de flexibilité qui correspondent vraiment à leurs besoins. *« Cette transition ne se limite à la mise en place de d'une plus grande souplesse au niveau des horaires ou de de télétravail. C'est une évolution de culture et de style de management qui s'appuie sur la responsabilisation de chaque collaborateur dans l'organisation de son travail et l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs »,* conclut Sébastien Delfosse.

A propos de l'enquête

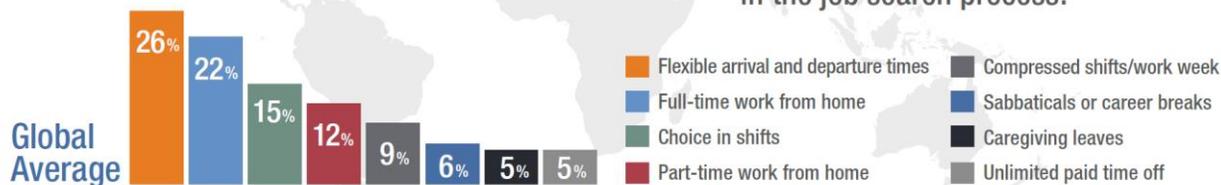
ManpowerGroup a interrogé 13.961 candidats en recherche active, âgés de 18 à 65 ans issus de la population active (pas de retraités ni de personnes au foyer).

L'enquête a été menée dans 19 pays. L'échantillon était représentatif des différentes catégories d'âge, de sexe, de revenus, de spécialisations et de niveau (starters, fonctions non managériales, managers ou directeurs)



Schedule Flexibility Preferences

In the 2016 Global Candidate Preferences Survey, candidates shared what matters most to them in the job search process.



A propos de ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme l'expert mondial de services en ressources humaines et créateur de solutions innovantes pour le monde du travail. A ce titre, nous proposons chaque jour à plus de 600.000 hommes et femmes des emplois enrichissants dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis™, Right Management® et ManpowerGroup™ Solutions – aide plus de 400.000 clients de 78 pays et territoires à répondre à leurs besoins en ressources humaines grâce à des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents dont ils ont besoin. En 2017, ManpowerGroup figure pour la septième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et apparaît également au classement des 'Entreprises les plus admirées' établi par le magazine Fortune, confirmant ainsi son statut de marque la plus fiable et appréciée du secteur des ressources humaines. Découvrez comment ManpowerGroup dynamise le marché mondial du travail sur www.manpowergroup.com

Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteur de l'économie? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center. www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Avenue des Communautés 10, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be